

Flexibilisering van pensioenrecht

Citation for published version (APA):

Niessen, R. E. C. M. (1997). *Flexibilisering van pensioenrecht: Een moeizame operatie*. Universiteit Maastricht.

Document status and date:

Published: 01/01/1997

Document Version:

Accepted author manuscript (Peer reviewed / editorial board version)

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

FLEXIBILISERING VAN PENSIOENRECHT: EEN MOEIZAME OPERATIE

1. Pensioen in discussie

Pensioen is in de kern van de zaak een arbeidsrechtelijke aangelegenheid. Maar het heeft uitstraling naar allerlei andere juridische en maatschappelijke terreinen. Daarbij hoeven wij slechts te denken aan PSW, loon- en inkomstenbelasting en arbeidsvoorwaardenbeleid. Daarnaast zijn er de kruisverbanden met andere oudedagsvoorzieningen, zoals AOW, lijfrente en levensverzekering.

Dit hele terrein is de laatste jaren bijzonder sterk in beweging. Dat heeft te maken met zaken zoals bezuiniging c.q. terugtreden van de overheid, gelijkberechtiging van mannen en vrouwen, flexibilisering en individualisering. Verder is er als min of meer specifiek fiscaal onderwerp nog de Brede herwaardering die in hoofdzaak een reactie vormt op geconstateerd oneigenlijk gebruik van bestaande faciliteiten.

Wat een adequate pensioenregeling is, is dus niet een kleinigheid die fiscalisten onder elkaar wel even bedisselen. Integendeel, bij die discussie zijn enorme maatschappelijke belangen betrokken, en daarin mengen zich onder meer ook werkgevers en werknemers, het Ministerie van Sociale Zaken, pensioenfondsen en levensverzekeraars.

Pensioen is een belangrijk maatschappelijk fenomeen, en zijn zwaartepunt ligt niet in het fiscale maar in het sociale vlak. Van het fiscale recht zou je eerst en vooral mogen verlangen dat het de maatschappelijk wenselijk geachte ontwikkeling niet in de weg staat. De SER schrijft in zijn advies van 20 juni 1997 over de regeringsnota Werken aan zekerheid: "... fiscale begrenzings moeten voldoende ruimte blijven bieden voor inbedding van pensioenregelingen, waarin de gewijzigde maatschappelijke opvattingen tot uiting komen. Een en ander houdt in dat de fiscale begeleiding volgend moet zijn ten aanzien van hetgeen in de praktijk tot stand komt" (blz. 574).

De fiscale definitie van pensioenregeling, welke zoals bekend aansluit bij de maatschappelijke opvattingen, voldoet volledig aan de zojuist weergegeven eisen van de SER. Terecht schreef de vorige regering in een brief van 20 januari 1994 dan ook over de fiscale regelgeving in relatie tot flexibilisering: "De indruk bestaat dat er meer ruimte voor flexibilisering is dan thans op grote schaal wordt gebruikt. De gehanteerde normen lijken derhalve niet meer beperkend te zijn dan voortvloeit uit de geldende maatschappelijke opvattingen".

Waarom dan problemen maken? Daar zijn ten minste drie redenen voor.

2. Actuele vraagstukken

De eerste komt naar voren in het antwoord dat Staatssecretaris van Amelsvoort op 11 april 1994 geeft op kamervragen over flexibilisering en individualisering. Hij komt tot de slotsom dat de belastingheffing heel ver kan meegaan met de ontwikkelingen van de maatschappelijke opvattingen. Tegelijkertijd levert dat aanzienlijke budgettaire consequenties op: "Dit zou kunnen nopen tot fiscale beperkingen. Daarbij kan onder meer gedacht worden aan een maximum naast de salaris/diensttijdnorm of aan striktere stelsels dan het eindloonsysteem, zoals het middelloonsysteem". Deze gedachte is als beleidsvoornemen gepresenteerd in de in september 1996 uitgebrachte nota Werken aan zekerheid.

Het tweede vraagstuk waarvoor de geldende wetgeving geen adequaat antwoord heeft, is dat van de breed gedeelde wens om de VUT om te bouwen tot prepensioen.

Het derde probleem is dat van de uitvoeringspraktijk, mede in verband met de positie van de directeur-groootaandeelhouder. De fiscus heeft de neiging om als geldende maatschappelijke opvatting louter datgene te beschouwen wat algemeen gebruikelijk is; en aangezien procederen over dergelijke kwesties

heel bezwaarlijk is, leidt zulks ertoe dat de maatschappelijke ontwikkeling op dit punt wordt geblokkeerd. H. Kapelle spreekt in zijn boek over flexibilisering (FED, 1996, blz. 49) van een "vicieuze cirkel".

Een en ander wordt nog versterkt door de beduchtheid van de fiscus voor onevenredig hoge pensioenen voor directeuren-grotaandeelhouders die heeft geleid tot nogal restrictieve resoluties welke weer een uitstraling naar de collectieve sector hebben. Niet voor niets pleit de Stichting van de Arbeid in een brief van 16 april 1996 voor "een afzonderlijk regime voor de fiscale behandeling van de individuele pensioenvoorzieningen". De Stichting is bevreesd dat de dga-problematiek invoering van de voorstellen van de Commissie-Witteveen zal blokkeren.

3. Het rapport van de Commissie-Witteveen

Staatssecretaris Vermeend installeerde spoedig na zijn aantreden, nl. op 13 oktober 1994, een Commissie onder voorzitterschap van zijn "D.G." D.E. Witteveen met als opdracht te onderzoeken of met het oog op de vraag om flexibilisering en individualisering de fiscale behandeling van aanvullende oudedagsvoorzieningen moet worden aangepast. Het rapport van de Commissie werd op 29 augustus 1995 aangeboden. Op 1 september 1995 werd bij persbericht medegedeeld dat de Ministerraad instemde met een pakket maatregelen van de Staatssecretarissen van Financiën en Sociale Zaken gebaseerd op de 29 aanbevelingen uit het rapport.

Het rapport noemt het criterium "naar maatschappelijke opvattingen redelijk" een struikelblok. "De bij de opzet van pensioenregelingen betrokken partijen moeten dan wachten tot de fiscus nieuwe ontwikkelingen als 'maatschappelijke opvattingen' erkent, terwijl de fiscus zelf gehouden is te wachten op het manifest worden van nieuwe ontwikkelingen als uitdrukking van de gewijzigde maatschappelijke opvattingen, alvorens die te kunnen accepteren". De Commissie meent daarom dat het beter zou zijn om in een resolutie of liever nog ministeriële regeling aan te geven waar de grenzen van het toelaatbare zijn gelegen.

In de brief waarbij de beide Staatssecretarissen het rapport aanbieden aan de voorzitter van de Tweede Kamer, merken zij onder meer op: "Het rapport van de werkgroep biedt naar ons oordeel in beginsel een adequate weergave van de maatschappelijke opvattingen omtrent pensioen op dit moment". Een groot aantal, met name genoemde aanbevelingen moet, aldus deze brief, worden beschouwd als invulling van het wettelijk criterium en kan dus "reeds thans geconcretiseerd worden in de uitvoering". Andere aanbevelingen vergen echter wijziging van wet- of regelgeving.

4. Maatregelen blijven uit

In het najaar van 1995 komen tal van reacties uit de praktijk en in de literatuur los, en de Staatssecretarissen besteden daaraan uitgebreid aandacht in een brief van 16 januari 1996. Daarin wordt ervan uitgegaan dat nieuwe wetgeving per 1 januari 1997 tot stand zal komen, maar tevens valt op dat de bewindslieden op enkele punten afstand nemen van het rapport dan wel dit eng interpreteren.

Toch wordt op het Ministerie van Financiën hard gewerkt aan een wetsontwerp op basis van het Commissie-rapport. In het voorjaar van 1996 is zo'n wetsontwerp intern gereed, en ook in de zomer van 1997 is naar verluidt een - naar mag worden aangenomen enigszins herzien - ontwerp in technische zin gereed om naar buiten te brengen.

Waarom presentatie daarvan uitblijft, is voor de buitenwacht niet volledig duidelijk. Twee aspecten zijn in elk geval wel manifest geworden. Het eerste werd reeds verleden jaar in de wandelgangen vernomen: het concept-wetsontwerp leidt tot extreem uitgebreide en gecompliceerde regelgeving waardoor verschillende deskundigen binnen en buiten het Departement de vraag hebben opgeworpen of deze wijze van wetgeving wel de meest zinvolle invulling is van flexibilisering.

Het tweede is dat er een bredere discussie gaande is dan alleen een fiscaal-technische. De onderhavige

materie werd onderdeel van het heel brede terrein waarover de nota Werken aan zekerheid handelt die op Prinsjesdag 1996 verscheen, en waarin - anders dan in het rapport-Witteveen - wordt gekozen voor bevordering van het middelloonsysteem. En over die nota werd een SER-advies gevraagd dat pas op 20 juni 1997 is verschenen.

Maar dit advies legt aan het rapport-Witteveen niets in de weg. Weliswaar wordt erop gewezen dat de fiscaliteit de ontwikkelingen op pensioengebied niet mag hinderen, maar er wordt wel aangedrongen op spoedige implementatie van de adviezen uit het rapport-Witteveen. De sociale partners zijn gebelgd over het kabinetsvoornemen om het middelloonsysteem af te dwingen. Zij geven de voorkeur aan het stelsel zoals uiteengezet in het rapport-Witteveen, waarin werkgever en werknemer vrij worden gelaten om het pensioensysteem naar eigen keuze in te richten. Het SER-rapport zoekt aansluiting bij de in mei van dit jaar door de Stichting van de Arbeid uitgebrachte "Aanbevelingen gericht op vernieuwing van pensioenregelingen". Deze aanbevelingen gaan ervan uit dat de sociale partners hun eigen verantwoordelijkheid nemen om zowel flexibilisering als kostenbeheersing tot stand te brengen. Wat het laatste betreft wordt met name in overweging gegeven om het optreden van automatische backservice-lasten in de hand te houden (aanbeveling 19).

De opstelling van SER en STAR maakt implementering van de Witteveen-voorstellen waarschijnlijker. Ook in dat geval blijft overeind de vraag of een minutieuze wettelijke regeling wel de beste manier is om de flexibilisering te realiseren. Naar mijn mening niet.

5. Wat kunnen we verwachten?

Het lijkt mij gezien de rapporten van STAR en SER dat de adviezen van de Commissie-Witteveen in grote lijnen geldend recht zullen worden, voor zover zij dat niet al zijn. Bij de presentatie van de Miljoenennota 1998 is het wetsontwerp aangekondigd voor dit najaar; maar of dat nu zal worden gehaald, moet worden afgewacht, aangezien de discussies op het onderhavige terrein nog niet helemaal zijn uitgekristalliseerd. Voor de praktijk is in elk geval te hopen dat zo spoedig mogelijk een einde komt aan de onzekerheid.

6. Wat is thans geldend recht?

De praktijk heeft nu al twee jaar lang te maken met een rechtens bijzonder onoverzichtelijke situatie. In september 1995 is de suggestie gewekt dat "Witteveen" met bekwame spoed zou worden geïmplementeerd, en 2 jaar later is er eigenlijk nog niets gebeurd. Als het rapport werkelijk met volledige instemming door het kabinet was onthaald, had dat toch geen probleem hoeven te zijn! Dus rijst de vraag of het rapport wel integraal zal worden ingevoerd. En dit klemmt temeer omdat vanaf september 1995 een groot aantal ondernemingen zijn pensioenregelingen op basis van het rapport heeft gewijzigd. Voldoen die reglementen nu wel of niet aan de fiscale regels?

Mij dunkt, gelet op de deskundigheid en brede samenstelling van de Commissie, dat haar opvattingen ten aanzien van pensioenregelingen moeten worden geacht een invulling te geven van de maatschappelijke opvattingen die in art. 11 Wet LB 1964 tot toetssteen zijn gemaakt. Ook de Staatssecretarissen hebben hiervan in hun brief van 1 september 1995 getuigd. Dat betekent mijns inziens dat die delen van het rapport die geen wijziging in de regelgeving vergen, reeds geldend recht zijn. Dat is intussen reeds bevestigd door het Hof te 's-Gravenhage in een beslissing van 17 juli 1996. De Staatssecretaris heeft overigens beroep in cassatie ingesteld tegen die beslissing (V-N 1996 blz. 3717).

Ik zal hierna, uitgaande van wat volgens de brief van de bewindslieden van 1 september 1995 reeds geldend recht is, nagaan wat thans de stand van zaken is.

7. Pensioenuitkering

Ten aanzien van het *uitkeringsniveau* gaat onze kennis van oudsher niet verder dan dat max. 70% van het eindloon aanvaardbaar is als OP en dat weduwen- en wezenpensioen resp. 70 en 14% daarvan mogen bedragen.

Deze percentages vormen ook het uitgangspunt voor de Commissie, maar zij gaat ervan uit dat het 70%-niveau wordt bereikt op de pensioenrichtleeftijd, en dat daarna doorwerken wegens verdere opbouw dan wel actuariële oprenting kan leiden tot een niveau van ten hoogste 100% (aanbevelingen 3 en 9). Zelfs kan dit niveau nog worden overschreden door onder meer de indexering van het "slapers"-pensioen, en door de omzetting van WP in OP (aanbeveling 4).

Wat het *tijdstip van ingang* betreft, was tot nu toe louter bekend het arrest HR 2 december 1992, BNB 1993/53. De Hoge Raad besliste daarin dat het OP in de regel niet eerder ingaat dan op 60-jarige leeftijd; van die regel kan slechts worden afgeweken indien bijzondere omstandigheden welke zijn gelegen in de aard van de functie, daartoe aanleiding geven.

Het rapport gaat uit van een richtleeftijd tussen 60 en 65 jaar. Dat is de leeftijd waarop het 70%-niveau wordt gehaald. De feitelijke uittredingsleeftijd zou tussen 55 en 70 jaar moeten liggen. Vervroegde uittreding leidt tot actuariële herrekening van het pensioenniveau naar beneden, en bij doorwerken is zoals reeds besproken een definitieve bovengrens bij 100% gelegd (aanbevelingen 7 en 8).

Verder wordt de mogelijkheid van *deeltijdpensioen* geïntroduceerd; voor het deel van de werktijd waarin niet meer wordt gewerkt, kan dan geen pensioen meer worden opgebouwd (aanbevelingen 8 en 10).

Naast het gewone pensioen mag ook een *tijdelijk overbruggingspensioen* (TOP) worden genoten zolang de genietster nog niet 65 jaar oud is. TOP dient om het tekort te vullen dat ontstaat door

1e het nog niet genoten maar wel ingebouwde AOW-pensioen, en

2e de vóór het bereiken van die leeftijd meer verschuldigde sociale-verzekeringspremies.

Op de pensioenrichtleeftijd is ook TOP volledig opgebouwd, mits in ten minste 10 jaar tijd. In geval van vervroegde uittreding moet ook TOP actuarieel worden herrekend (aanbeveling 16).

8. Pensioenopbouw

Sinds jaar en dag wordt uitgegaan van een pensioenopbouw in 40 jaar, dat wil zeggen met 1 3/4% per jaar. In bijzondere gevallen, zoals bij topfuncties die slechts enkele jaren worden vervuld, en in geval van pensioenbreuk is versnelde opbouw maatschappelijk aanvaard. In de rechtspraak is in enkele van die gevallen een percentage van 3 toegestaan. Resolutie 13 augustus 1987, BNB 1987/261 acht opbouw in 30 jaar, dus tegen 2 1/3%, toelaatbaar.

De Commissie wil de opbouwsnelheid beperken tot ten hoogste 2% per jaar. Niettegenstaande onbegrip en kritiek op dit punt hebben de bewindslieden daaraan vastgehouden. Wie tekort komt, moet de aanvulling maar zoeken in het lijfrenteregime (aanbevelingen 1 en 25). Toegezegd is dat in de wet een betere aansluiting tussen pensioen- en lijfrenteregels zal worden gecreëerd. De bewindslieden zijn "voornemens toe te staan dat pensioenstortingen kunnen worden gedaan binnen de ruimte van het lijfrenteregime", aldus een brief van 12 juni 1996.

Ook voor wat betreft *andere opbouwssystemen* dan final pay kiest de werkgroep voor een ambitieniveau dat overeenkomt met ten hoogste 2% per jaar op eindloonbasis. Ten einde daar uitvoeringstechnisch handen en voeten aan te geven zouden staffels moeten worden ontwikkeld (aanbeveling 2). A.S. Lagendijk heeft intussen betoogd dat het opstellen van dergelijke staffels nagenoeg onmogelijk is (Tijdschrift voor pensioenvraagstukken 1997 nr 4).

Als in aanmerking te nemen *diensttijd* mogen van oudsher periodes van invaliditeit, wachtgeld, en VUT-uitkeringen worden meegeteld. Voor zoveel nodig noemt de Commissie in aanbeveling 14: periodes van ouderschapsverlof (binnen de wettelijke termijnen), sabbatical years, studieverlof en periodes na onvrijwillig ontslag, alsmede VUT- of prepensioenjaren. Volgens de bewindslieden "ligt het

voor de hand om ook perioden waarin loongerelateerde sociale-verzekeringsuitkeringen worden ontvangen door de werknemer, onder het begrip diensttijd te laten vallen. Hierbij kan gedacht worden aan een WAO-uitkering. (...) Dit vereist overigens wel maatregelen in de wetgevende sfeer" (brief van 16 januari 1996).

Volgens aanbeveling 14 bestaat geen bezwaar tegen *inkoop van dienstjaren*, mits het betreft werkelijk in Nederland vervulde dienstjaren. Eventueel mogen daarbij ook in aanmerking worden genomen jaren gedurende welke de werknemer in het buitenland gedetacheerd was in de zin van de sociale-verzekeringswetgeving. Deze aanbeveling leek een behoorlijke verruiming te bieden in vergelijking met het vigerende recht, maar uit de brieven van de Staatssecretarissen bleek dat zij de aanbeveling aldus invullen dat deze zich slechts uitstrekt tot "inkoop uitsluitend voor niet of onvoldoende verzekering bij de huidige werkgever" (brief van 16 januari 1996). In de rechtspraak is onder de in aanmerking te nemen diensttijd mede begrepen diensttijd bij dezelfde onderneming, doch gedreven in een andere rechtsvorm (HR 6 april 1966, BNB 1966/126), en in het algemeen diensttijd in een vorig dienstverband dat kan worden aangemerkt als de voorganger, ten behoeve van dezelfde onderneming, van het huidige (HR 15 mei 1985, BNB 1985/271).

Wat de *grondslag* voor de pensioenberekening betreft, werden altijd al in aanmerking genomen het gewone salaris benevens structurele extra's zoals vaste tantièmes, dertiende maand, vakantietoeslag en de structurele component in provisies e.d. Incidenteel loon en winstuitkeringen bleven er buiten, en ook tegenover loon in natura stelde de fiscus zich wat dit aangaat negatief op. De auto van de zaak lijkt echter al in HR 20 maart 1991, V-N 1995 blz. 1106, te zijn aanvaard, en in elk geval in de al genoemde uitspraak Hof Den Haag 17 juli 1996.

De Commissie stelt zich soepel op tegenover variabele loonbestanddelen en loon in natura (aanbeveling 11). Wel zullen de variabele componenten niet in een final-pay-systeem kunnen worden ondergebracht. Verder wil zij salarisdaling ten gevolge van *demotie* in de laatste 10 werkzame jaren buiten beschouwing laten; hetzelfde geldt voor exceptionele salarisstijgingen in de laatste 5 jaar (aanbevelingen 12 en 13). Deze aanbevelingen sluiten, evenals de overige, aan bij reeds gangbare praktijk.

Wat de *AOW-inbouw* betreft, wordt in aanbeveling 6 - conform geldend resolutierecht - inbouw van de AOW-uitkering voor gehuwden, zonder toeslag, acceptabel genoemd. Het zogenaamde kortingsverbod waardoor bepaalde delen van de AOW-uitkering niet mochten worden geïmputeerd, is echter vervallen en geldt dan ook niet meer als richtsnoer (brief bewindslieden van 16 januari 1996).

9. Van VUT naar prepensioen

Voorgesteld wordt de bestaande VUT-rechten bij wijze van overgangsmaatregel te laten overgaan in een tijdelijke prepensioenregeling. Deze zou mogen lopen van 60 tot 65 jaar en, inclusief TOP, maximaal 85% aan het salaris mogen belopen. De opbouw dient in ten minste 10 jaar te gebeuren, behalve ten aanzien van diegenen die minder dan die periode meer te werken hebben. "Dit overgangsrecht blijft dan van toepassing gedurende een periode die ten hoogste gelijk is aan de periode die volgens de prepensioenregeling nodig is om voor de bij aanvang van de prepensioenregeling aanwezige deelnemende werknemers het prepensioen op te bouwen"; een structurele prepensioenregeling achten de bewindslieden ongewenst en - gelet op de mogelijkheid van vervroegde uittreding - onnodig (brief 12 juni 1996). Overigens kan ook de prepensioenregeling worden meegenomen bij vervroegde uittreding op ten vroegste de leeftijd van 55 jaar. Ook deze rechten dienen dan actuariael te worden herrekend (aanbeveling 26).

Intussen is uiteraard duidelijk dat VUT-aanspraken wegens de toenemende vergrijzing onder druk staan. Dat is op zich niet een fiscaal probleem, maar kan wel ertoe leiden dat de regeling minder royaal zal uitvallen.

10. De positie van de dga

Wat het fiscale pensioenrecht betreft, lijkt de dga enig terrein te moeten prijsgeven. Dit betreft dan met name de vermindering van het opbouwpercentage tot 2%. Die vermindering is voor hem overigens nog niet ingegaan, aangezien de desbetreffende resolutie niet is ingetrokken.

De aanvankelijke veronderstelling dat er een aanzienlijke verruiming van de in aanmerking te nemen diensttijd op komst was, is in de brief van 16 januari 1996 de bodem ingeslagen. Voor de dga blijft gelden dat de voorperiode van de BV wel meetelt maar de periode waarin hij IB-ondernemer was niet (HR 7 mei 1980, BNB 1980/274, en HR 1 juli 1981, BNB 1981/247).

In de brief van 12 juni 1996 is bovendien aangekondigd dat voor deze groep aparte regelingen nodig zijn in loon- en vennootschapsbelasting. Maar over hoe een eventuele bijzondere regeling voor dga's er uit zou moeten zien, is niets medegedeeld.

Ook het *nieuwe aanmerkelijk-belangregime* stelt het pensioen van de dga in een ander licht. Tot voor kort betekende een pensioendotatie een vermindering van de Vpb-last voor 35%; wel werd de latente ab-claim van 20% over het restant ingeruild voor een latente IB-claim. In plaats van doteren direct te gelde maken als loon of dividend was altijd onaantrekkelijk, omdat dat in elk geval acuut 60% inkomstenbelasting kostte, eventueel ná 35% Vpb.

Thans is een onmiddellijke dividenduitkering aanzienlijk goedkoper geworden, en de vraag is al opgeworpen of dividend niet voordeliger is dan pensioen. De volgende alternatieven dienen zich aan:

- 1e dividend nú; kosten: 51, 25%;
- 2e pensioendotatie; kosten: contante waarde van (max.) 60% IB;
- 3e dividend straks; kosten: 35% Vpb + contante waarde van 25% IB.

Normaal gesproken is het tweede alternatief ruimschoots het voordeligst. Extra voordeel is de beschikbaarheid van veel werkkapitaal voor de BV. Toch kan alternatief 1 interessant zijn, wanneer het uitgekeerde dividend wordt gebruikt om hypotheekrente of lijfrentepremie te voldoen welke tegen 60% aftrekbaar zijn.

11. Maatregelen die wetgeving vergen

De onder 8 en 9 besproken regels gelden reeds zonder dat daarvoor een ingreep door de wetgever nodig is geweest. Weliswaar zijn er geen staffels voor middelloon en beschikbare-premieregeling, maar *nodig* zijn die ook niet. Zij zouden hooguit een praktisch hulpmiddel zijn voor de uitvoering van hetgeen reeds geldend recht is.

Wel is een wettelijke maatregel nodig om overgangen tussen pensioen- en lijfrentesfeer geruisloos mogelijk te maken. Ook de verruiming van het begrip diensttijd tot periodes waarin strikt genomen geen sprake is van een dienstverband, vergt een wettelijke maatregel. Hetzelfde geldt naar mijn indruk voor de ombouw van VUT naar prepensioen. Het voorstel van de Commissie om variatie in de hoogte van de uitkeringen mogelijk te maken binnen een bandbreedte van 100:75, spoort niet met het geldende begrip "pensioen" en vergt dus ook aanpassing van de wet.

De wetgever zal ten slotte eveneens in actie moeten komen om aanbeveling 18 uit te voeren waarin wordt voorgesteld de mogelijkheid te creëren pensioenregelingen reeds vooraf ter beoordeling aan de Belastingdienst voor te leggen.

12. Besluit

Het wordt tijd dat aan de bestaande onoverzichtelijke situatie een einde wordt gemaakt. "Sociale Zaken" moet zijn plannen om het middelloodsysteem af te dwingen laten varen, en hopen en stimuleren dat de sociale partners zelf kostenbewust zullen opereren. "Financiën" doet er goed aan om niet na te streven

elk detail in regeltjes vast te leggen, en om soepeler op de zich ontwikkelende pensioenpraktijk in te spelen.

Aan veel nieuwe wet- en regelgeving is op de keper beschouwd niet zonder meer behoefte.